

Darussalam: Jurnal Pendidikan, Komunikasi dan Pemikiran Hukum Islam.
Vol 7, No 1: 1-15. September 2015. ISSN: 1978-4767

ANALISIS KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA “MITRA DEPARTEMENT STORE” JAJAG BANYUWANGI

Muhammad Annas

Institut Agama Islam Darussalam (IAIDA) Banyuwangi
email: annas.muhamad@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang Kompensasi Finansial dan Non-Finansial Terhadap Produktivitas Karyawan. Objek penelitian ini Kompensasi pada “Mitra Departement Store” di Jajag Kabupaten Banyuwangi Tahun 2013/2014. “Mitra Departement Store” sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di sektor perdagangan berbagai barang kebutuhan serta memiliki beberapa cabang tempat penjualan maka salah satu upaya untuk menghadapi persaingan terhadap perusahaan-perusahaan sejenis yang bergerak di bidang yang sama perlu meningkatkan produktivitas karyawan melalui proses motivasi yang diwujudkan dengan pemberian kompensasi kepada para karyawan yang pada akhirnya diharapkan dengan akumulasi peningkatan produktivitas karyawannya tersebut dapat meningkatkan pula kinerja perusahaan secara keseluruhan. Adapun analisis data menggunakan teknik deskriptif analisis dan kuantitatif analisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Dibuktikan dengan nilai F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} , dan dari hasil uji regresi linier berganda, maka dapat diketahui bahwa Variabel Kompensasi Finansial (X_1) merupakan variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien Standardized (β), dimana Kompensasi Finansial (X_1), memiliki nilai koefisien Standardized (β) lebih tinggi dibandingkan dengan Variabel bebas lainnya, yaitu Non-Finansial (X_2). Koefisien Standardized $X_1 = 0,43$ dan koefisien Standardized untuk $X_2 = 0,37$.

Kata Kunci: Kompensasi, Produktivitas Karyawan

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka. Dalam melaksanakan proses produksinya, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Faktor-faktor tersebut adalah bahan baku, modal, dan manusia sebagai tenaga kerja. Faktor manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki perusahaan, tidak akan bisa mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan jika peralatan tersebut tidak dioperasikan secara efektif dan efisien oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan

tersebut.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, efektif dan efisien tentunya tidak dengan begitu saja dapat diwujudkan oleh perusahaan. Perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada para karyawannya agar karyawan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh. Salah satu jalan untuk memotivasi karyawan agar dapat diberdayakan seefektif dan seefisien mungkin guna meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan jalan pemberian kompensasi kepada mereka. Hal ini diharapkan dapat membentuk suatu pola hubungan baik antara para karyawan dan perusahaan dimana para karyawan akan berpikir bahwa perusahaan tempat dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja. Dari sudut pandang perusahaan, pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya. Oleh karena itu pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai prestasi kerja yang dihasilkan oleh tiap-tiap karyawan tersebut. Hal tersebut dilaksanakan oleh pihak perusahaan karena perusahaan tersebut menghendaki adanya suatu prestasi kerja yang maksimal dari biaya kompensasi yang mereka keluarkan.

Sedangkan apabila dilihat dari sudut pandang karyawan, kompensasi dipandang sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara ekonomis untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, karena merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai dalam suatu organisasi adalah untuk mencari nafkah. Oleh karena itu, Mitra Departement Store sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di sektor perdagangan berbagai barang kebutuhan serta memiliki beberapa cabang tempat penjualan maka salah satu upaya untuk menghadapi persaingan terhadap perusahaan-perusahaan sejenis yang bergerak di bidang yang sama perlu meningkatkan produktivitas karyawan melalui proses motivasi yang diwujudkan dengan pemberian kompensasi kepada para karyawan yang pada akhirnya diharapkan dengan akumulasi peningkatan produktivitas karyawannya tersebut dapat meningkatkan pula kinerja perusahaan secara keseluruhan. Adapun jenis kompensasi yang diberikan kepada para karyawan terbagi dua, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Kompensasi finansial didefinisikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan, yang terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung terdapat dalam bentuk tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh

perusahaan kepada para karyawan. Kemudian kompensasi non-finansial didefinisikan sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya bukan dalam bentuk uang, akan tetapi berbentuk kepuasan yang tercakup dalam aspek psikologis yang terbagi atas kompensasi non-finansial yang berhubungan dengan pekerjaan dan kompensasi non-finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Ketika proses motivasi yang dilakukan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk pemberian kompensasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya maka tahapan selanjutnya diharapkan akan terjadi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Ketika produktivitas kerja karyawan telah tercapai maka perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai. Hal inilah yang menjadi alur dasar penelitian yang akan dikembangkan oleh penulis, dimana penulis menduga terdapat pengaruh antara proses motivasi karyawan dalam bentuk pemberian kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Dari uraian diatas dapat diartikan bahwasanya produktivitas kerja merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan produktivitas kerja itu tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan cara menetapkan metode kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan tersebut atas prestasi kerja yang mereka capai.

Dengan demikian pemberian kompensasi dalam perusahaan harus diatur dengan baik, sehingga dapat diterima oleh kedua belah pihak. Jadi dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem kompensasi tertentu kepentingan organisasi dan kepentingan para karyawannya harus benar benar diperhitungkan. Sistem kompensasi tersebut diharapkan dapat menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya nanti memungkinkan organisasi mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan serta kepentingan organisasi lainnya.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah dalam penulisan ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Mitra Departement Store Jajag?
2. Dari kedua jenis kompensasi tersebut, manakah yang berpengaruh lebih dominan terhadap produktivitas karyawan pada Mitra Departement Store Jajag?

C. Kajian Pustaka

1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu mengenai kompensasi dalam kaitannya dengan produktivitas karyawan yang kemudian menjadi referensi relevan dengan penelitian ini antara lain:

Penelitian ini berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Petra Jaya Lestari Menurut Persepsi Karyawan oleh Yuniarti Tandi Rapang (2005). Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data studi literature dan penelitian langsung ke lapangan dengan cara melakukan wawancara dan peninjauan secara langsung terhadap aktivitas perusahaan. Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kompensasi dengan produktivitas kerja hal, itu dilakukan dengan menggunakan uji korelasi Rank Spearman, dengan pengujian hipotesis. Dimana penulis mengadakan penelitian terhadap alat yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja yaitu kompensasi dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisa data, diperoleh bahwa pelaksanaan kompensasi sudah berjalan dengan efektif, dilihat dari nilai rata-rata yaitu sebesar 4.566 yang termasuk dalam kategori yang sangat baik. Untuk produktivitas kerja karyawan terlihat baik, dengan nilai rata-rata 4.702 termasuk dalam kategori sangat baik. Sedangkan besar pengaruh pelaksanaan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dilihat dari nilai koefisien korelasi Rank Spearman (r_s) sebesar 0,71, artinya antara pelaksanaan kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan memiliki hubungan yang cukup kuat. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 50,41% dan sisanya 49,59% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hipotesis yang terkemukakan yaitu jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan maka produktivitas kerja akan meningkat, dapat diterima. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi tersebut sudah cukup baik, artinya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Kajian teori

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Henry Simamora (2004:4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengolahan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan”. Hal ini mengindikasikan bahwa sumber daya manusia merupakan hal yang vital bagi perusahaan yang mana ketika sumber daya manusia ini dikelola dengan baik sehingga dapat diberdayakan secara maksimal akan mampu menunjang efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya.

Adapun Schuler, *et al.* seperti yang dikutip dalam Edy Sutrisno (2009:6) mengartikan manajemen sumber daya manusia sebagai : Pengakuan tentang pentingnya

tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi serta kegiatan untuk memastikan bahwa Sumber Daya Manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, jelas bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia menitikberatkan pada bagaimana mengelola karyawan sebagai aset utama perusahaan karena keberhasilan perusahaan tergantung dari kinerja efektif dari karyawan itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia dapat disimpulkan sebagai pengelolaan organisasional yang meliputi praktik dan kebijakan baik secara individual maupun kolektif terhadap aset manusia sehingga memberikan kontribusi optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Metode Pendekatan MSDM

Malayu S.P. Hasibuan (2006:16) mengemukakan bahwa dalam mempelajari MSDM ada tiga pendekatan yang dapat dilakukan, yaitu:

1) Pendekatan Mekanis

Mekanisasi merupakan proses penggantian peranan tenaga kerja manusia dengan mesin untuk menjalankan pekerjaan. Pendekatan mekanis ini menitikberatkan analisisnya kepada spesialisasi, efektivitas, standardisasi, dan memperlakukan karyawan sama halnya dengan mesin. Keuntungan spesialisasi ini, pekerja semakin terampil dan efektivitas semakin besar. Kelemahannya, pekerjaan membosankan karyawan, mematikan kreativitas, dan kebanggaan karyawan atas pekerjaannya akan semakin berkurang.

Standardisasi diterapkan cukup mendalam sehingga terjadi pemindahan pekerjaan dari manusia kepada mesin antarkomponen yang satu dengan komponen yang lainnya dapat saling dipertukarkan serta spesialisasi mesin- mesin, peralatan, tata letak, dan pabrik padahal karyawan itu mempunyai pikiran, perasaan, cita-cita, harga diri, dan sebagainya.

2) Pendekatan Paternalis

Pada pendekatan paternalis, manajer dalam mengarahkan bawahannya bertindak seperti bapak terhadap anaknya. Para bawahan diperlakukan dengan baik, fasilitas-fasilitas diberikan, dan bawahan dianggap anak-anaknya. Pendekatan ini menyebabkan karyawan menjadi manja, malas sehingga produktivitas menjadi menurun. Kondisi yang memberikan kebebasan terhadap karyawan akan berdampak negatif bagi perusahaan apabila tidak ada harmonisasi yang terjalin antara atasan dan

bawahan. Dari kondisi tersebut, pendekatan sistem sosial hadir guna memberikan penjelasan mengenai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan berbagai aspek yang ada dalam perusahaan.

3) Pendekatan Sistem Sosial

Pendekatan sistem sosial ini memandang bahwa perusahaan adalah suatu sistem yang kompleks yang beroperasi dalam lingkungan yang kompleks. Manajer menyadari dan mengakui bahwa tujuan organisasi / perusahaan akan tercapai jika tercipta lingkungan yang harmonis yang akan melahirkan kerjasama yang baik antara pihak atasan dan pihak bawahan dalam suatu organisasi. Pemikiran ini didasari oleh adanya saling ketergantungan, interaksi, dan keterkaitan antara sesama karyawan. Setiap sistem senantiasa berkaitan, baik dengan sebuah sistem yang lebih luas dan lebih tinggi tingkatannya, maupun dengan subsistem sendiri yang mewakili integrasi berbagai sistem dari berbagai tingkatan yang lebih rendah. Perusahaan akan tumbuh dan berkembang jika sistem sosial terintegrasi dalam satu sistem yang harmonis serta berinteraksi dengan baik. Pendekatan sistem sosial ini hendaknya menekankan kepada kesadaran atas tugas dan tanggung jawab setiap individu maupun kelompok yang didasari oleh sebuah pemahaman bersama dari sebuah sistem nilai sehingga kinerja karyawan lebih optimal.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Setelah melihat uraian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, terlihat bahwa MSDM memiliki tiga aspek utama. Husein Umar (2005:45) mengemukakan hal tersebut meliputi:

- 1) Fungsi Manajerial dari Manajemen Sumber Daya Manusia
- 2) Fungsi Operasional dari Manajemen Sumber Daya Manusia
- 3) Peranan dan kedudukan Manajemen Sumber Daya manusia

d. Kompensasi

Menurut Henry Simamora (2004:441), kompensasi (*Compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Terminologi kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah; kendatipun demikian, terminologi kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Manakala dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang

produktif.

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2002:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung. Pembayaran langsung adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan pembayaran tidak langsung adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan- tunjangan keuangan seperti asuransi.

Sementara itu tujuan kompensasi pada tiap-tiap perusahaan berbeda, hal ini tentunya tergantung pada kepentingan perusahaan. Tujuan kompensasi dapat dikatakan sebagai salah satu motivasi atau perangsang yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tujuan kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002:121) antara lain : ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh dan pengaruh serikat pemerintah.

Sedangkan pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Sedangkan kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

e. Produktivitas

Tjutju Yuniarsih (2009:156) mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya.

Nawawi dalam Tjutju Yuniarsih (2009:157) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (*Output*) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (*Input*). Adapun Nanang Fattah dalam Tjutju Yuniarsih (2009:157) menyimpulkan bahwa dalam konsep produktivitas berkembang dari pengertian teknis sampai kepada pengertian perilaku. Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya, sedangkan dalam pengertian perilaku, produktivitas merupakan

sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang.

Dengan demikian, secara umum produktivitas dapat dimaknai sebagai nilai *Output* dalam interaksi dan interelasinya dengan kesatuan nilai-nilai *Input*. Produktivitas kerja karyawan biasanya dinyatakan sebagai imbalan hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja yang tersedia dalam proses produksi. Sehubungan dengan hal tersebut, konsep produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (*Continuous Improvement*), dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan kinerja hari esok mesti lebih baik dari prestasi hari ini.

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Produktivitas fisik diukur dari aspek kuantitas dan kualitas produk yang dihasilkan, sedangkan produktivitas nilai diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan. Oleh karena itu mengukur tingkat produktivitas tidaklah mudah, disamping banyaknya variabel yang harus diukur, juga alat ukur yang digunakannya sangat bervariasi.

f. Hubungan Antara Kompensasi dan Produktivitas

Peningkatan produktivitas yang dilaksanakan oleh perusahaan kepada karyawannya dengan cara menyempurnakan sumber daya manusia. Adapun cara menyempurnakan sumber daya manusia tersebut ialah melalui pembentukan motivasi sebagai salah satu faktor yang secara langsung dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Dan salah satu cara memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka adalah dengan pemberian kompensasi yang sesuai dari perusahaan.

Motivasi akan timbul dari diri karyawan untuk bekerja sebaik mungkin bila upah yang diberikan mereka rasakan tepat adanya. Dengan demikian kompensasi dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak tepat tidak akan meningkatkan produktivitas kerja bahkan dapat menurunkan semangat dan kegairahan kerja mereka.

Dengan kompensasi yang diterima oleh karyawan, mereka berharap dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka secara minimal, misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian dan perumahan. Oleh karena itu, dalam proses pemberian kompensasi kepada para karyawan setiap perusahaan harus memperhatikannya sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan pokok para karyawan mereka.

Hal tersebut erat pengaruhnya karena jika kebutuhan pokok dari karyawan tidak

dapat dipenuhi, maka hal tersebut akan menurunkan produktivitas mereka. Untuk itu diperlukan pemberian kompensasi yang adil dan layak sehingga karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Bila karyawan merasa diperhatikan umumnya karyawan akan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi perusahaan, sehingga peningkatan kerja mereka yang terakumulasi akan meningkatkan produktivitas perusahaan dan tujuan perusahaan pun akan dapat dicapai.

Dari hasil uraian tersebut dapat kita lihat bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan erat hubungannya terhadap harapan akan peningkatan produktivitas perusahaan atau sebuah organisasi.

D. Metode Penelitian

1. Rancangan dan Lokasi Penelitian

Tahapan rancangan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Mengumpulkan data historis perusahaan dengan cara wawancara, observasi, dokumentasi, dan studi pustaka.
- b. Mengumpulkan data primer dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan.
- c. Melakukan analisis data dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi dan uji F
- d. Menarik kesimpulan sebagai analisis data.

Adapun tempat dan waktu penelitian dilakukan pada lokasi usaha Mitra Departement Store di Jajag Kecamatan Gambiran Banyuwangi sebagai obyek penelitian, dulaksanakan imulai dari tanggal 15 April 2013 sampai dengan selesai.

2. Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini, jumlah populasi yakni keseluruhan karyawan Mitra Departement Store yang berjumlah 156 orang karyawan. Kemudian, dikarenakan jumlah populasi yang kecil, maka akan digunakan teknik *Sampling* Minimal dimana dari seluruh karyawan diambil 30 orang secara acak dan akan penulis jadikan sebagai sampel dalam penelitian.

3. Definisi Operasional Variabel

- a. Kompensasi Finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan, yang terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung Malayu S.P. Hasibuan, (2000:128).

Kompensasi Finansial (X1), adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau

barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan, yang terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Diantaranya yang diberikan kepada karyawan adalah: Upah, Gaji, Komisi, Bonus, Tunjangan Kesehatan, Tunjangan Pensiun, Tunjangan Pendidikan, Tunjangan Perumahan dan THR

- b. Kompensasi Non-Finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya bukan dalam bentuk uang, akan tetapi berbentuk kepuasan yang tercakup dalam aspek psikologis yang terbagi atas kompensasi non-finansial yang berhubungan dengan pekerjaan dan kompensasi non-finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Kompensasi Non-Finansial (X2), adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya bukan dalam bentuk uang, akan tetapi berbentuk kepuasan yang tercakup dalam aspek psikologis yang terbagi atas kompensasi non-finansial yang berhubungan dengan pekerjaan dan kompensasi non-finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja

- 1) Kebijakan Perusahaan yang sehat
 - 2) Pekerjaan yang sesuai, menarik dan menantang
 - 3) Peluang untuk dipromosikan
 - 4) Pemberian jabatan sebagai symbol status
 - 5) Rekan kerja/suasana kerja yang kondusif
 - 6) Lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman
 - 7) Fasilitas kerja yang baik
- c. Produktivitas karyawan adalah hasil kongkrit (produk) yang dapat dijual oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi penjualan produk dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya. (Tjutju Yuniarsih).

Produktivitas (Y), adalah hasil kongkrit (produk) yang dijual oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja, yaitu: tingkat kehadiran, tingkat penyelesaian pekerjaan dan efektivitas dan efisiensi waktu.

4. Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Kualitatif adalah data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan

karyawan dalam perusahaan serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

- b. Data Kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

5. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan staf perusahaan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.
- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen–dokumen perusahaan dan buku–buku literatur yang memberikan informasi tentang kompensasi dan produktivitas karyawan.

6. Proses Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data yang diperlukan dalam pembahasan ini melalui dua tahap penelitian, yaitu:

- a. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dengan cara dokumentasi. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur–literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas.

- b. Studi Lapangan (*Field Research*)

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada para pegawai, dan wawancara. Penelitian Lapangan dilakukan dengan cara :

- 1) Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.
- 2) Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan

langsung pada obyek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi.

- 3) Kuesioner, adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

7. Metode Analisis

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan maka dalam penelitian ini digunakan:

a. Analisis Deskriptif Kuantitatif

Analisis deskriptif kuantitatif. Merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisa tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.

b. Analisis Kuantitatif

1) Regresi linier berganda

Guna mengetahui hubungan dan pengaruh antara pemberian kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan digunakan teknik analisis regresi berganda, untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y).

Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda seperti yang dikutip dalam Sugiyono (2008: 277), yaitu :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

2) Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R²).

Jika (R²) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R²) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

3) Uji F (Uji Serempak)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H₁ diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H₀ diterima atau secara

bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probabilitas sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Jika $\text{sig} > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima H_1 ditolak. Jika $\text{sig} < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak H_1 diterima.

4) Uji T (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana $T_{\text{tabel}} > T_{\text{hitung}}$, H_0 diterima. Dan jika $T_{\text{tabel}} < T_{\text{hitung}}$, maka H_1 diterima.

E. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Deskripsi Karyawan

Profil dari 30 responden karyawan Mitra Departement Store Jajag Banyuwangi diketahui bahwa jumlah jenis kelamin responden wanita lebih banyak dari pria, yaitu untuk pria sebanyak 11 orang atau sebesar 36,67% dari keseluruhan responden dan wanita sebanyak 19 orang atau sebesar 63,33% dari seluruh responden. Sementara itu usia responden yang paling banyak adalah kurang dari 30 tahun, yaitu sebanyak 20 orang atau 66,67% kemudian usia 31-40 tahun sebanyak 8 orang atau 26,67% sedangkan usia 41-50 tahun sebanyak 2 orang atau 6,66%. Sedangkan diketahui tingkat pendidikan terakhir responden yaitu ditunjukkan oleh jumlah pendidikan terakhir yang paling banyak adalah tingkat SLTA yaitu sebanyak 25 orang atau 83,33% kemudian tingkat Sarjana sebanyak 5 orang atau 16,67%.

2. Analisa Data

Σ	Σ	Σ	Y^2	X_1^2	X_2^2	$\Sigma \cdot \Sigma$	$\Sigma \cdot \Sigma$	$\Sigma \cdot \Sigma$
609	552	592	12.45	10.242	11.76	11.24	12.04	10.89

a. Koefisien Determinasi dan Korelasi Secara Parsial.

Berdasarkan persamaan regresi yang ada maka secara parsial variabel X_1 lebih berpengaruh dari pada variabel X_2 , hal ini dapat dilihat dari koefisien arah dari X_1 sebesar 0,43 sedangkan koefisien arah dari X_2 hanya sebesar 0,37.

b. Uji F.

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$ Variabel kompensasi finansial dan non finansial tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dengan nilai kebenaran 95

%

Ho : $b_1 \neq b_2 \neq 0$ Variabel kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dengan nilai kebenaran 95

%.

$F_{hitung} > F_{table}$ Signifikan

c. Menentukan T_{hitung} .

Guna membuktikan bahwa potongan harga atau diskount berkorelasi kompensasi finansial dengan tingkat kesalahan 0,05 (5 %) maka perlu diuji dengan uji statistic T – test, dengan nilai = **5,90 > 2,052.....(Signifikan)**. Dengan demikian variabel independen berpengaruh terhadap variable dependen.

F. Simpulan dan Saran

1. Simpulan

Berdasarkan permasalahan dan pembahasan tentang Analisis Kompensasi Finansial dan Non-Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada “Mitra Departement Store” Jajag Banyuwangi maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil uji F, maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yang terdiri dari Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non-Finansial (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Produktivitas (Y). Hal ini dibuktikan dari nilai F_{hitung} yang lebih besar dari F_{tabel} .
- Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, maka dapat diketahui bahwa Variabel Kompensasi Finansial (X1) merupakan variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien *Standardized* (β), dimana Kompensasi Finansial (X1), memiliki nilai koefisien *Standardized* (β) lebih tinggi dibandingkan dengan Variabel bebas lainnya yaitu Non-Finansial (X2). Koefisien *Standardized* X1 = 0,43 dan koefisien *Standardized* untuk X2 = 0,37
- Kompensasi Finansial yang selalu terjaga secara efektif akan membantu karyawan untuk lebih termotivasi meningkatkan kinerjanya, karena seluruh karyawan akan selalu dapat bekerja dengan nyaman dan aman.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran disampaikan untuk penelitian yang akan datang maupun kepada pihak Mitra Departement Store Jajag Banyuwangi adalah sebagai berikut:

- Dengan diketahui bahwa indikator kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang signifikan dan paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, maka di

sarankan agar pihak perusahaan selalu berusaha menjaga kenyamanan, keamanan serta ketenangan lingkungan kerja sehingga akan selalu meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Bagi pembaca atau pimpinan dari perusahaan lain, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan terhadap pengembangan kualitas karyawannya dengan selalu memperhatikan kompensasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai referensi untuk mengembangkan penelitian yang sama, sehingga di masa yang akan datang peneliti lain dapat melakukan penelitian tentang hal tersebut pada perusahaan / organisasi lain.

Daftar Pustaka

- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid 2. Jakarta : PT. Indeks.
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Husein Umar. 2005. *Riset SDM Dalam Organisasi*. Jakarta : PT SUN.
- Hadari Nawawi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Malayu, S.P. Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Mutiara Sibarani Panggabean. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Bogor Selatan : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- T. Hani Handoko. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perusahaan*. Edisi kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Tjutju Yuniarsih. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Unars. 2013. *Petunjuk Penulisan Skripsi* : Penerbit Unars Situbondo